デジタル版
2025年
04月10日号
Vol. 153

成岡マネジメントオフィス事務所通信

NMO OfficeLetter

苦労する京都中小企業の賃上げ

今年も賃上げの季節がやってきた。昔は「春闘」という季語があり、3月、4月になるとこの季語が新聞紙上をにぎわした。賃上げ闘争が過激化して、ゼネストという全国を巻き込んだストライキに発展したこともあった。3月の賃上げ闘争から5月のメーデーまでが一連の労働運動の時期だった。今はその面影もない。今年は大手の回答がほとんど満額回答だった。ところが中小企業の賃上げはそうはいかない。京都の中小企業でも、賃上げの対応に四苦八苦している現状が見て取れる。

＜解説＞昨年度の賃上げは大手で5%を上回り久しぶりに高額の回答に湧いた。しかし、中小企業の賃上げはそこまではいかず、大手と中小の格差は拡がった。今年は、スタートから大手企業の満額回答が続出し、経団連の会長も笑みがこぼれる。しかし、これから始まる中小企業の賃上げはそう簡単にはいかない。事前の調査では6割の企業で、何らかの賃上げを実施するという予定になっている。しかし、賃上げ率は3割の企業が1～3%前後。3%以上という回答は少ない。昨年度は5%前後の賃上げ率が多かった印象があるが、今年は早くも息切れした感がある。最低賃金のアップ、賃上げの実施などと続くと、月例の給与、夏・冬の賞与、社会保険料への影響は大きい。ただでさえ、価格転嫁が進まない中小企業にとって、これだけの賃上げを2年続けて実現するのは難しい。もともと粗利が少なく、付加価値が小さい中小企業にとって、労働分配率は高い。人件費が上がると、それに伴い付加価値＝粗利を上げないと、人件費負担分だけ確実に利益は浸食される。生産性を上げればいいと簡単に言うが、これが中小企業にとって至難の業。生産性を上げようと思うと、設備投資などに資金が要る。補助金でカバーできるなら別だが、申請しても採択されないと補助金は支給されない。5%の賃上げが続けば、7年くらいで人件費は倍近くになる計算だ。同じ労働分配率を維持するには、付加価値を倍にしないといけない。そう簡単に付加価値を上げることは難しい。賃上げはしたいが、原資がない。最悪、人件費倒れで倒産になるリスクを抱えることになる。しかし、まっとうな賃上げをしないと、従業員の離職が進む可能性が高い。果たしてどれくらいの割合の中小企業がこの修羅場を潜り抜けることができるか。生き残り勝ちになるには、どうするか。ただでさえ、中小企業の数が多いと指摘されている日本。人口減少が急激に進む中で、選別と淘汰が始まっている。一時的な賃上げができても、毎年継続しないと意味がない。むしろ、賃上げ率は小さくても、業績見合いで賞与の増減で調整を行い、賃上げは筑井立でも一定の割合をコンスタントに毎年続ける企業の方が、永続性が高くなる。一時的な業績のアップダウンは賞与で調整し基本給にはねかえる賃上げは定率でも毎年継続する。その方が、従業員に与える安心感は大きい。厳しい踏み絵を踏まないといけない場面に遭遇する中小企業は多い。

2024年春闘の自治体別賃上げ率

上位	
群馬県	6.48%
広島県	6.04%
京都府	5.85%
福岡県	5.54%
愛媛県	5.50%

下位	
島根県	3.18%
山形県	4.14%
青森県	4.15%
岡山県	4.30%
茨城県	4.35%

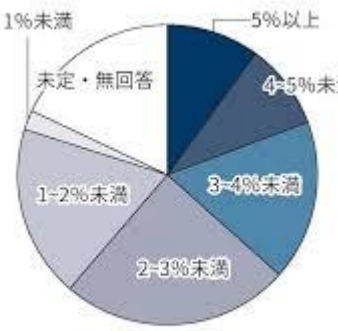
※連合資料を内閣府が集計

中小も賃上げ率は1ポイント近く伸びた

	賃上げ額	賃上げ率（前年比）
中小企業	1万1912円	4.42%（＋0.97ポイント）
大企業	1万6609円	5.30%（＋1.49ポイント）
非正規労働者	1万5422円	6.75%（＋2.17ポイント）

(注)中小は組合員数300人未満、大企業は300人以上

賃上げ率「3%以上」は3割強



(注)賃上げ実施と回答した1832社が対象
(出所)日商

BUSINESS MANAGEMENT&COORDINATION
株式会社成岡マネジメントオフィス
〒616-8104 京都市右京区太秦下刑部町170
プレサンスロジェ太秦天神川駅前613
TEL:075-366-6611 FAX:075-366-6100 info@nmo.ne.jp

Copyright (C) Naruoka Management Office. All rights reserved.